



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

« La mixité, source de performance et de richesse »

Matinée ANPM avec MutELLES et ADOM

2 mars 2021

Les enjeux de l'égalité professionnelle pour la branche Mutualité

**Responsabilité
sociétale des
Employeurs de
la Mutualité**

**Principe de non
discrimination
dans une
branche
comptant 76%
de femmes**

**Impact sur la
conciliation des
temps de vie et
la parentalité**

**La mixité,
source de
performance et
de richesse ?**

Selon le Bureau International du travail (2019) : « Les entreprises qui ont des **politiques de mixité** ont 31% de chances supplémentaires de voir leurs résultats commerciaux en hausse de celles qui n'en ont pas. »

Présentation des indicateurs clés du Rapport de situation comparée (2010-2018)

Données du rapport de situation comparée

► Une branche dite « non mixte »*

Les effectifs sont composés de **76 % de femmes** et **24% d'hommes** (la part des hommes gagne 1 point par rapport à 2010).

- Le Livre 3 enregistre une part de femmes plus importante, soit **81% de femmes au sein des activités sanitaires et sociales**.
- Le Livre 2 enregistre une part plus importante d'hommes, soit **26% d'hommes au sein des activités assurantielles**.

► Une proportionnalité de la répartition de effectifs H/F parmi les effectifs en CDI et CDD

75% des effectifs en CDI sont des femmes. Les effectifs en CDD sont quant à eux composés de 81% de femmes.

► Un recours au temps partiel plus important dans la filière sanitaire et sociale

83% des femmes sont à temps plein (soit +2 points par rapport à 2010). **17% des femmes sont à temps partiel**. Ce taux a reculé de 2 points par rapport à 2010. Le taux d'hommes à temps partiel est de 4% et reste stable depuis 2010.

Il est à noter qu'une part plus importante des hommes (11%) et des femmes (28%) sont à temps partiel au sein du L.3.

*Le Ministère des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes qualifie de mixte une population dont la part d'hommes ou de femmes est comprise entre 40% et 60%.



Données du rapport de situation comparée

► Un besoin de mixité sur les métiers dits « techniques »

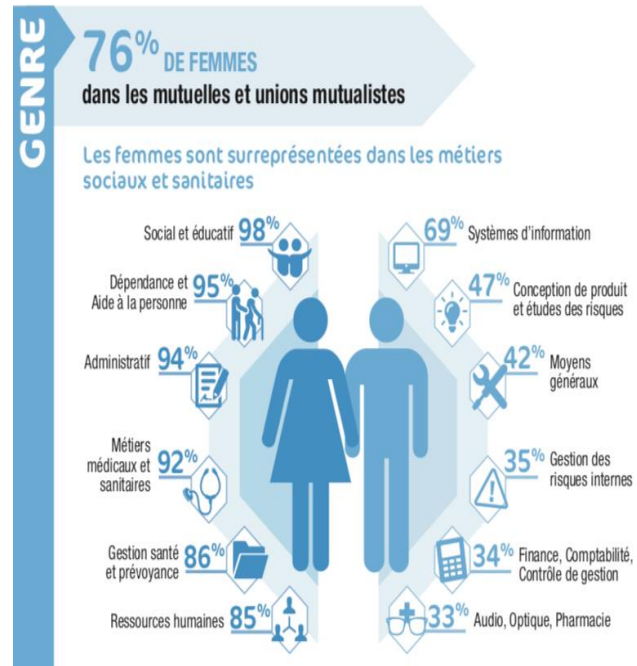
Les femmes sont surreprésentées dans certaines familles professionnelles, et notamment les familles de métiers : « Social et éducatif » (98%), « Administratif » (95%), « Métiers médicaux et sanitaires » (92%), « Dépendance / Aide à la personne (95%) », « Gestion santé et Prévoyance » (86%).

Les hommes sont surreprésentés dans d'autres familles professionnelles, notamment : « Systèmes d'information » (69%), « Conception de produits et études de risques » (47%), « Gestion des risques internes » (35%), « Audioprothésiste, Optique, Pharmacie » (33%), « Finance-Comptabilité » (34%).

► Répartition H/F dans les recrutements

La part des **hommes dans les embauches** en 2018 est de **24%**, soit **5 points de plus** par rapport à 2010.

A l'exception des métiers appartenant à la famille professionnelle « Administratif », la part des hommes dans les embauches a augmenté dans chacune des familles où les femmes sont surreprésentées.



Données du rapport de situation comparée

► Répartition H/F par classification : une progression des femmes parmi les classes cadres

Bien que les hommes sont surreprésentés parmi les classes « cadres » et sous-représentés parmi les classes « employés », le taux de femmes progresse de 3 points par rapport à 2010 parmi les classes « cadres », soit **58% de femmes cadres en 2018**.

Si le taux de femmes cadres progresse depuis 2010 tant dans le Livre 2 que dans le Livre 3, le **Livre 3 enregistre une part plus importante de femmes cadres** : soit **62% de femmes cadres** au sein des activités sanitaires et sociales (+ 5 points depuis 2010) contre 55% de femmes cadres au sein des activités assurantielles (+2 points depuis 2010).

Par classification, les femmes représentent **plus de la moitié des effectifs** dans les classes C1 (63%) et C2 (52%) et un peu moins de la moitié des effectifs dans les classes C3 (49%), C4 (44%) et D (40%).

► Ecart de rémunération H/F

Bien que les **médianes de salaires** augmentent depuis 2010, un écart entre ces médianes est constaté **en faveur des hommes sur l'ensemble des classifications**.

Pour les catégories E1 à E3, les écarts de rémunération sont supérieurs à 5% et se sont accentués depuis 2010.

L'écart est relativement faible sur les catégories E4 et T1 et reste stable depuis 2010 avec 2% d'écart en 2018.

L'écart de rémunération sur les catégories cadres C1, C2 et C4 est en diminution depuis 2010 : il est de 4% sur les médianes C1, et 5% sur les médianes C2 et C4.



Egalité professionnelle : les dernières évolutions

En 2019...

Entrée en vigueur des dispositions de la loi « Avenir professionnel »

- Au niveau de l'entreprise :

- Instauration de l'**Index de l'Égalité professionnelle femmes-hommes** pour mesurer au moyen d'indicateurs les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Désignation de **réfèrent(s) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**.
 - Dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
 - Le CSE, pour sa part, désigne également parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Au niveau de la branche :

- Le rapport annuel d'activité de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) doit intégrer :
 - un **bilan des actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle**,
 - un **bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**.

En 2021 ...

Allongement du congé paternité

Le Congé paternité passe de 14 jours à **28 jours** dont 7 jours obligatoires à compter du 1^{er} juillet 2021.

Vers une harmonisation de la définition du harcèlement sexuel en droit du travail et en droit pénal

La proposition de loi sur la santé au travail procède à une harmonisation de la définition du harcèlement sexuel contenue dans le code du travail avec celle prévue dans le code pénal. Elle ajoute la qualification de "**sexiste**" aux agissements visés par le code du travail. Un amendement adopté le 15 février 2021 en commission des Affaires sociales complète cette harmonisation en incriminant le harcèlement "**de groupe**".

Vers un renforcement de l'obligation de publication des résultats de l'index

Aujourd'hui, le site du ministère du Travail publie les notes des entreprises de plus de 1 000 salariés. Depuis le 1^{er} mars, celles des entreprises de 250 à 1 000 salariés y figurent aussi. Et en 2021, le gouvernement "**obligera les entreprises à rendre plus visibles les résultats sur leur site** », selon la ministre du Travail. En outre, comme prévu par la loi de finances pour 2021, "**les entreprises bénéficiaires du Plan de relance devront publier l'ensemble des sous-indicateurs, ainsi que leurs objectifs de progression**".

Question des quotas femmes-hommes dans les instances dirigeantes

La ministre du Travail souhaite "**avancer sur la question décisive de la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des instances dirigeantes**" et prévoit de "**soumettre à la concertation des propositions fortes**", avec notamment la création d'**un indicateur complémentaire à l'index**, traduisant une représentation équilibrée entre femmes et hommes, au niveau des cadres dirigeants de l'entreprise.

Vers un accord de branche en 2021

Accord égalité professionnelle femmes-hommes de la branche Mutualité

- L'égalité professionnelle s'intègre dans l'ensemble des **négociations obligatoires** au niveau de la branche.

Cette dernière doit négocier sur :

1. Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 2. Les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
 3. La mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue l'un des thèmes pour lequel **l'accord de branche s'impose aux accords d'entreprise** conclus antérieurement ou postérieurement, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. ([C. trav., art. L. 2253-1](#))
 - L'accord de branche, actuellement ouvert à signature, intervient sur différentes thématiques :
 - Recrutement**
 - Formation**
 - Mobilité et parcours professionnel**
 - Egalité salariale**
 - Parentalité et solidarités familiales**
 - Articulation et conciliation des temps de vie**
 - Conditions de travail** (travail à temps partiel, télétravail)
 - Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**
 - Indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle**
 - Rôle de la branche**

Domaines d'action de la branche

Mesurer (rapport de situation comparée, bilan social, cartographie des métiers...)

Outils (guides, méthodologie, référentiel métiers et compétences, passerelles métiers...)

Communiquer (actions de prévention contre le harcèlement sexuel, lutte contre les stéréotypes...)

Former les acteurs clés (référénts, ...)

Développer la certification professionnelle (CQP...)

Partager les bonnes pratiques autour de l'Egalité professionnelle

Développer les partenariats au service de la mixité des métiers

Parmi les actions à déployer en faveur de l'égalité professionnelle, l'ANEM s'engage à :

- Communiquer sur les métiers et leurs évolutions, les formations et parcours certifiants, les parcours professionnels et passerelles métiers. Le **référentiel des métiers de la Mutualité**, projet initié avec l'OEMM, sera, en ce sens, un outil de mise en visibilité des **passerelles métiers**.
- Proposer **un minimum de deux actions de formation par an**, financées grâce aux fonds mutualisés de la contribution conventionnelle, à destination du management, des RH et des salariés sur les thématiques relatives à l'égalité professionnelle telles que :
 - La déconstruction des stéréotypes et préjugés
 - L'analyse des pratiques et biais discriminants dans toutes les étapes de la gestion de carrière
 - Le développement de pratiques managériales inclusives et bienveillantes
 - La prévention des comportements sexistes et la lutte contre le harcèlement sexuel
 - Déconstruire les stéréotypes et préjugés
- Développer **une plateforme de ressources** disponible sur le site de l'ANEM dédiée au partage d'outils, guides, bonnes pratiques et documents de références pour soutenir les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Relayer et **soutenir les initiatives issues des réseaux féminins tels que Mut'Elles** ou des associations dédiées aux enjeux de mixité en proposant des journées de rencontre, de partage et d'échanges
- Organiser **un événement pour partager les réussites et les pistes d'actions à explorer** afin de renforcer significativement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Focus sur les écarts de rémunération

« Article 3 – 3 : Réduction des écarts de rémunération

Dès lors qu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, sa réduction est une priorité.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, en ce qui concerne les rémunérations et les classifications entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent ou un travail de valeur égale, de **supprimer tous les écarts injustifiés** constatés dans l'entreprise, au plus tard dans les 3 ans suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord. »

Outils :
Exemple de travaux réalisés
sur les passerelles métiers
(Etude « Les métiers des SSAM à horizon 2025 »)

La mobilité professionnelle des métiers du Livre 3

Un des enjeux portés par cette étude est d'ouvrir les échanges autour de la mobilité professionnelle dans un contexte où le taux de mobilité des métiers du Livre 3 sous convention collective Mutualité est relativement faible, de l'ordre de 1,4 %. **Les mobilités professionnelles représentent un outil indispensable pour ouvrir des perspectives de carrière.**

Illustration de cette démarche avec l'exemple du métier d'aide-soignant et la mise en lumière de ses aires de mobilité :

Aire de mobilité Aide-soignant

6% Effectif Mutualité **41 ans** Âge moyen **5 ans** Ancienneté moyenne **91%** CDI **0,4%** Taux de mobilité

Finalité, mission

Sous la responsabilité de l'infirmier, dispenser des soins de prévention pour préserver la continuité de la vie et l'autonomie de la personne.

Compétences techniques

- ◆ Accompagnement aux actes de la vie quotidienne
- ◆ Connaissances médicales généralistes
- ◆ Elaboration des environnements de vie
- ◆ Entretien du matériel
- ◆ Gestion administrative
- ◆ Hygiène et sécurité
- ◆ Manutention de la personne
- ◆ Prise de constantes de santé
- ◆ Transmission des observations de l'état de la personne

Compétences relationnelles

- ◆ Capacité d'adaptation continue
- ◆ Coopération
- ◆ Déontologie
- ◆ Ecoute et communication
- ◆ Esprit d'équipe
- ◆ Pédagogie / transfert de savoir
- ◆ Précision / Rigueur
- ◆ Sens relationnel

Compétences transverses

- ◆ Communication écrite
- ◆ Communication orale
- ◆ Conseil
- ◆ Organisation et gestion des priorités
- ◆ Orientation patient, client, personne accompagnée
- ◆ Outils informatiques / digitaux
- ◆ Polyvalence

Niveau de recouvrement **de 75 % à 100 %**
Type de mobilité **Immédiate**

Niveau de recouvrement **de 50 % à 74 %**
Type de mobilité **Accompagnement modéré**

Niveau de recouvrement **de 25 % à 49 %**
Type de mobilité **Accompagnement long**

Niveau de recouvrement **de 0 % à 24 %**
Type de mobilité **Reconversion**

L'étude propose des aires de mobilités : des représentations d'évolutions possibles d'un métier de référence vers d'autres métiers.

Auxiliaire de puériculture 75 %

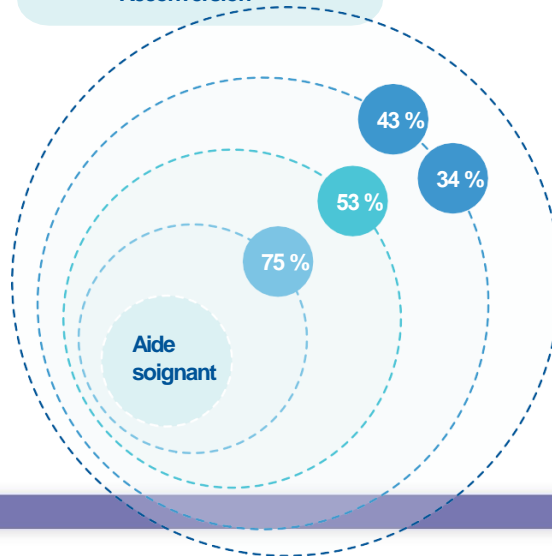
- Accompagnement aux actes + de la vie quotidienne
- Transmission des + observations de l'état de la personne
- Hygiène et sécurité +
- Manutention de la personne +
- Psychologie de l'enfant -
- Connaissances diététiques -

Assistant dentaire 53 %

- Connaissances + médicales généralistes
- Entretien du matériel +
- Travail en équipe +
- Aide opératoire > 4 mains
- Gestion administrative > / de stock

Infirmier 43 %

Chargé d'assistance 34 %



A venir...
Marque des Employeurs de la Mutualité

Marque des Employeurs de la Mutualité

« Les Employeurs de la Mutualité ont à cœur d'offrir à chaque salarié·e mutualiste des conditions propices à son épanouissement professionnel. Nous souhaitons donner à chacun et à chacune la chance de déployer et enrichir ses compétences, dans le respect de ses valeurs et au service de projets collectifs. »

Un engagement fort des Employeurs de la Mutualité pour développer une politique des ressources humaines responsable qui s'appuie sur plusieurs axes, et notamment :

- Favoriser l'inclusion et promouvoir la diversité
- Encourager la bienveillance managériale
- Veiller sur la qualité de vie au travail
- ...

Lien vers le site de l'ANEM : <https://www.anem-mutualite.fr>

Lien vers les études : <https://www.anem-mutualite.fr/les-etudes/>